

© Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2019

Tyrimą parengė Lietuvos laisvosios rinkos institutas bendradarbiaudamas su nepriklausomais tyrimų institutais Lenkijoje (Civil Development Forum), Slovakijoje (Institute of Economic and Social Studies), Bulgarijoje (Institute of Market Economics), Čekijoje (Center for Economic and Market Analyses), Estijoje (Academy of Liberalism).



Leidinį finansavo Rising Tide fondas. Leidinyje pateikiamas autorių požiūris, kuris nebūtinai sutampa su Rising Tide fondo nuomone.



Turinys

Ižanga / 4

Darbo reguliavimo lankstumo poreikį lemia pokyčiai darbo rinkoje / 4

Darbo lankstumo indeksas 2020 / 6

Darbo santykių reguliavimo palyginimas ES valstybės narėse / 8

Darbo santykių reguliavimo palyginimas ES ir EBPO valstybės narėse / 9

Lietuva ES ir EBPO valstybių kontekste / 10

Išvados / 11

Metodologinės pastabos / 11

Priedai / 13

Literatūros sąrašas / 18

Ižanga

Lietuvos laisvosios rinkos institutas su užsienio partneriais trečius metus iš eilės pristato tarptautinį Darbo lankstumo indeksą. Iš viso įvertinta 41 šalis, priklausanti Europos Sąjungai (ES) arba Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijai (EBPO).

Technologiniai ir demografiniai pokyčiai Europoje lemia, kad darbo rinka darosi dinamiškesnė, įvairesnė. Darbo rinkoje formuojasi vis didesnis lankstesnio reguliavimo poreikis: didėja darbuotojų mobilumas, didėja ir jų galimybės paprasčiau rinktis įgūdžius ir interesus atitinkantį darbą. Europos Komisija akcentuoja, kad darbo rinkoje vykstantys pokyčiai sudarė sąlygas atsirasti naujoms užimtumo formoms, verslo modeliams, taip pat kurti naujas darbo vietas. Be to, dėl prekybos karų, „Brexit“ keliamo neapibrėžtumo, susilpnėjusios besivystančios rinkos ir geopolitinės įtampos, globalioje ekonomikoje didėja rizikos šaltinių, dėl kurių stebimas ekonomikos augimo lėtėjimas. Dėl to norint užtikrinti rinkos dalyvių galimybes prisitaikyti prie pokyčių ir priimti savalaikius sprendimus, reikalingas didesnis darbo santykių lankstumas. Vis dėlto, Darbo lankstumo tyrimas rodo, kad teisėkūra į rinkos poreikius reaguoja vangiai, pokyčių reguliavime nėra pastebima daug. Darbo lankstumo indeksas taip pat rodo, kad valstybės intervencijos lygis šalyse reikšmingai skiriasi.

Šio tyrimo tikslas yra palyginti ES ir EBPO valstybių narių darbo santykių teisinį reguliavimą ir jo lankstumą. Indeksas yra priemonė šalims įvertinti, kaip jos atrodo kitų valstybių kontekste, ir kaip nacionalinės teisinės sistemos yra pasiruošusios atliepti pokyčius, vykstančius ekonomikoje ir darbo rinkoje.

ES ir EBPO šalių Darbo lankstumo indeksas 2020 parengtas bendradarbiaujant su Bulgarijos, Čekijos, Estijos, Lenkijos ir Slovakijos nepriklausomais tyrimų institutais pagal Pasaulio banko metodologiją, naudojant 2019 metų duomenis. Valstybės reitinguojamos lyginant jų samdos, darbo laiko, atleidimo taisyklių ir kaštų reguliavimo rodiklius.

Darbo reguliavimo lankstumo poreikį lemia pokyčiai darbo rinkoje

Per pastaruosius kelis dešimtmečius pasireiškę technologiniai ir demografiniai pokyčiai Europoje lėmė, kad darbo rinka darosi dinamiškesnė, įvairesnė. Daugėja naujų užimtumo formų. Pavyzdžiui, 2016 metais viena iš keturių darbo sutarčių buvo dėl nestandartinio darbo. Taip pat kuriami nauji verslo modeliai, darbo jėga darosi įvairesnė, o naujos užimtumo formos ir jomis suteikiamas lankstumas skatina darbo vietų kūrimą ir darbo rinkos augimą (Europos Komisija, 2017). Tai rodo, kad darbo santykių reguliavimo lankstumo poreikis yra išaugęs ir neturėtų mažėti.

Didėjančios įtampos globalioje ekonomikoje, t.y. prekybos karai, struktūriniai brandžių ekonomikų iššūkiai, „Brexit“ keliamas neapibrėžtumas, susilpnėjusios besivystančios rinkos ir geopolitinės įtampos, lemia pasaulio ekonomikos lėtėjimą (LLRI, 2019). Šiame kontekste darbo santykių reguliavimo lankstumas gali būti naudingas rinkos dalyviams siekiant prisitaikyti prie kylančių iššūkių. Pagal Europos Komisijos duomenis (2017) lankstus darbo santykių reguliavimas užtikrina verslo dinamiškumą sudarant galimybes lengviau plėtoti veiklą ir prisitaikyti prie rinkos tendencijų, taip pat skatinamas naujų darbo vietų kūrimas (TDO, 2003), darbuotojų mobilumas tarp sektorių (Hopenhayn ir Rogerson, 1993; Martin ir Scarpetta, 2012). Dėl to lankstus darbo rinkos reguliavimas sudaro sąlygas darbdaviams ir darbuotojams priimti savalaikius efektyvius sprendimus ne tik ekonomikos klestėjimo, bet ir recesijos metu. Pavyzdžiui, vienas iš svarbiausių faktorių, lėmusių Vokietijos greitą ir sėkmingą atsigavimą po recesijos – galiojusį darbo santykių reguliavimo nuostatų liberalizavimas (Eichhorst, 2013).

Darbo santykių reguliavimo lankstumo laipsnis nusako rinkos dalyvių galimybes prisitaikyti prie pokyčių (Rubery ir Grimshaw, 2003), išorinių veiksnių ir kintančių makroekonominių sąlygų (Eamets ir Masso, 2004). Kita vertus, rinka nėra paliekama savireguliacijai – pagal šiuolaikines realijas darbo rinka sunkiai įsivaizduojama be valdžios įsikišimo į rinkos veikimą (Deakin ir Sarkar, 2008) siekiant apsaugoti darbuotojus (Botero et al., 2004; Boeri, 2000). Šiame kontekste būtina turėti omenyje, kad pernelyg griežtas darbo santykių reguliavimas riboja darbdavių galimybes prisitaikyti prie ekonominių iššūkių, ribojamos darbuotojų galimybės pereiti iš neproduktyvių sektorių į produktyvius, mažėja galimybės įsidarbinti nekvalifikuotiems asmenims.

Sudarant Darbo lankstumo indeksą vertinamos trys rodiklių grupės, kurios apima esminius darbo proceso etapus: samdą, darbo valandas ir atleidimą. Kiekvienas etapas vertinamas pagal tam tikrų rodiklių, būdingų šiam etapui, rinkinį.

Samda apima terminuotų darbo sutarčių, minimalus darbo užmokesčio ir bandomojo laikotarpio reguliavimą.

Terminuotos darbo sutartys atitinka modernios darbo rinkos sąlygas (Europos Komisija, 2010). Lankstus terminuotų darbo sutarčių reguliavimas rinkos dalyviams sudaro sąlygas veiksmingai reaguoti į rinkos ir individualius pokyčius (Bentolila, Saint-Paul, 1994; Europos Komisija, 2010). Nedarbingiems asmenims arba asmenims, neturintiems pastovaus darbo, galimybė lanksčiai sudaryti terminuotas darbo sutartis sudaro sąlygas greičiau patekti į darbo rinką, užsitikrinti tiesioginį pajamų šaltinį ir įgyti praktinės darbo patirties (Gangl, 2003; Booth ir Francesconi, 2002). O tais atvejais, kai poreikis dirbti terminuotai yra ir tai atitinka darbuotojo interesus, terminuotų sutarčių griežtas reguliavimas didina neoficialaus įdarbinimo lygį, t.y. darbuotojai yra priversti trauktis į šešėlį (Betcherman, Whitehead, 2002). Dėl to nukenčia ne tik valstybės finansai, bet ir patys darbuotojai, nes jiems nėra suteikiama apsauga.

Minimalaus darbo užmokesčio reguliavimas įstatymais dažniausiai yra traktuojamas kaip priemonė, kuria siekiama didinti mažiausiai uždirbančiųjų pajamas. Tačiau nepamatuotas ir vien politine valia, o ne realiomis ekonomikos galimybėmis grįstas minimalaus darbo užmokesčio kėlimas turi neigiamų pasekmių. Pavyzdžiui, dėl pernelyg staigaus centralizuotai padidinto minimalus darbo užmokesčio mažėja nekvalifikuotų asmenų, asmenų, iš socialiai jautrių grupių, įdarbinimas (Jardim, Long, Plotnick et al., 2017; Kreiner, Reck ir Skov, 2017; Neumark, 2014; Lordan, Neumark, 2017). Be to, vienodo minimalaus atlyginimo nustatymas įstatymais visoje valstybėje yra nepagrįstas dėl regionų ir tam tikrų sektorių specifikos, todėl kai kurie rekomenduoja ne nustatyti vienodą minimalų darbo užmokestį, o jį diferencijuoti (TVF, 2016). Didesnis darbo santykių reguliavimo lankstumas užtikrina tai, kad atlyginimų lygis taip pat keičiasi atitinkamai ekonomikos sąlygoms (Martin ir Scarpetta, 2012). Minimalaus darbo užmokesčio didinimas taip pat gali skatinti šešėlinę ekonomiką (Davidescu ir Schneider, 2017). Be to, minimalaus darbo užmokesčio didinimas yra susijęs su didesne infliacija (Bobeica, Ciccarelli ir Vansteenkiste, 2019).

Bandomasis laikotarpis yra priemonė tiek darbuotojams, tiek darbdaviams įvertinti potencialias nuolatinio įdarbinimo galimybes. Šiuo laikotarpiu darbo santykių pradžioje netaikomos kai kurios bendrosios darbo teisės nuostatos. Ilgesnis bandomasis laikotarpis labiau motyvuoja darbdavius įdarbinti naujus darbuotojus, o darbuotojus – išbandyti naujas veiklos sritis, nes darbo sutarties nutraukimas yra paprastesnis negu įprastai (Pries ir Rogerson, 2005). Darbuotojai per bandomąjį laikotarpį gali vertinti ir spręsti, ar darbas atitinka lūkesčius ir interesus, taip pat užsitikrinti nuolatinio įdarbinimo galimybę (Marinescu, 2009).

Darbo laiko reguliavimas apima įstatymais nustatytą, o ne ūkio šakos, įmonės viduje ar individualiai sutartą maksimalų darbo dienų skaičių per savaitę, priedus už darbą nakties metu, poilsio dienomis, viršvalandinį darbą, apribojimus darbui nakties metu, švenčių ir poilsio dienomis, taip pat kasmetinių mokamų atostogų reguliavimą. Lankstus darbo laiko reguliavimas didina užimtumą ir skatina dalyvavimą darbo rinkoje (Eurofund, 2017). Didesnis darbo laiko lankstumas sudaro sąlygas verslui priimti savalaikius sprendimus, atsižvelgiant į verslo organizavimo ir realizavimo ypatumus (Gareis ir Korte, 2002). Lankstus darbo laiko reguliavimas darbuotojams reiškia galimybę pritaikyti savo darbo laiką prie asmeninių poreikių ir gyvenimo būdo (Eurofund, 2013; Chung, 2011). Dėl besikeičiančių verslo modelių, užimtumo formų įvairovės, taip pat vis populiarėjant darbui per atstumą tolstama nuo standartinio darbo dienos laiko modelio. Dėl didėjančio darbuotojų trūkumo, darbdaviai konkuruoja dėl darbuotojų siūlydami ne tik finansines, bet ir kitokio pobūdžio paskatas, tarp kurių - galimybė individualizuoti darbo laiką pagal darbuotojo poreikis.

Atleidimo taisyklių ir kaštų analizės rodikliai apima darbo sutarties nutraukimo pagrindus, papildomus įpareigojimus informuoti trečiasias šalis, atleidimo ribojimus, išankstinio įspėjimo terminus ir išėitinių išmokų reguliavimą. Lankstesnis atleidimo reguliavimas ir mažesni atleidimo kaštai skatina teisėtą įsidarbinimą, mažina nelegalų darbą (Loayza, Oviedo ir Servén, 2005). Dėl griežtai nustatytų įspėjimo terminų ir išėitinių išmokų dydžių, kurie diferencijuojami pagal darbo stažą, labiau saugomi ilgiau dirbantys darbuotojai, skatinama pirmiausia atleisti jaunos darbuotojus, t.y. darbuotojai gali būti diskriminuojami dėl amžiaus (Montenegro ir Pagés 2010; Heckman ir Pagés 2003). Kai sunkios ekonominės sąlygos diktuoja darbo jėgos poreikio mažėjimą, lankstesnės galimybės atleisti darbuotojus padeda įmonėms išvengti bankrotų ir visų darbuotojų atleidimo, taip išsaugant daugiau darbo vietų.

DARBO LANKSTUMO INDEKSAS 2020

Sudarant Darbo lankstumo indeksą vertinami samdos, darbo valandų, atleidimo taisyklių ir atleidimo kaštų reguliavimo rodikliai. Atsižvelgiant į šių rodiklių vertes, atliekama ES ir EBPO valstybių narių taikomo darbo santykių reguliavimo kokybinė lyginamoji analizė. Kuo aukštesnis Darbo lankstumo indekso balas, tuo lankstesnis konkrečios valstybės taikomas reguliavimas darbo santykių srityje. Plačiau žr. skyrių „Metodologinės pastabos“.

Iš 41 ES ir EBPO valstybės, aukščiausias pozicijas užima JAV, Japonija, Naujoji Zelandija, Jungtinė Karalystė, Kanada, Airija, Danija, Čekija, Bulgarija ir Šveicarija (1 pav.).

Lyginant su praėjusių metų Darbo lankstumo indeksu, didžiausi pokyčiai įvyko Slovakijoje - ši valstybė nukrito per 9 pozicijas (iš 27 vietos į 36). Valstybėje buvo padvigubinti darbo nakties metu priedų apmokėjimo tarifai (nustatytas 40 proc. tarifas, palyginimui Lietuvoje - 50 proc.), taip pat įvestas 100 proc. nuo atlyginimo priedas už darbą per poilsio dieną (Lietuvoje taip pat numatomas dvigubas apmokėjimas už tokio pobūdžio darbą). Naujojoje Zelandijoje buvo nustatyta nedarbo apsauga po vienerių metų darbo.

Darbo lankstumo indekse nukrito Danija ir Italija. Danija nukrito per 6 pozicijas (iš pirmosios vietos į 7), nes atnaujintuose Pasaulio banko duomenyse atsispindėjo privalomi minimalūs išankstinio įspėjimo dėl atleidimo iš darbo terminai (kurie dabar Danijoje yra vidutiniškai keturis kartus ilgesni negu Lietuvoje). Reikšmingi pokyčiai įvyko ir Italijoje - ši valstybė nukrito per 5 pozicijas (iš 12 į 17 vietą), nes buvo tris kartus sumažinta įstatymais leidžiama terminuotos darbo sutarties trukmė (nuo 3 metų sumažinta iki 1 metų).

Lenkijoje ir Slovėnijoje buvo panaikintos pirmenybės taisyklės grupės atleidimo atveju, atitinkamai Darbo lankstumo indekse Lenkija pakilo per 3 pozicijas, Slovėnija - per 2. Kitų valstybių, įskaitant Lietuvos, pozicijos Indekse keitėsi tik dėl kitų valstybių pozicijų pasikeitimų, o pakeitimai, kurie keistų valstybių Darbo lankstumo indekse surinktus balus, teisiniame reguliavime nebuvo atlikti.

Paveikslė Nr. 1:

DLI 2018 - valstybės vieta Darbo lankstumo indekse 2018.

DLI 2019 - valstybės vieta Darbo lankstumo indekse 2019 pagal Pasaulio banko 2019 metų duomenis.

DLI 2020 - valstybės vieta Darbo lankstumo indekse 2020.

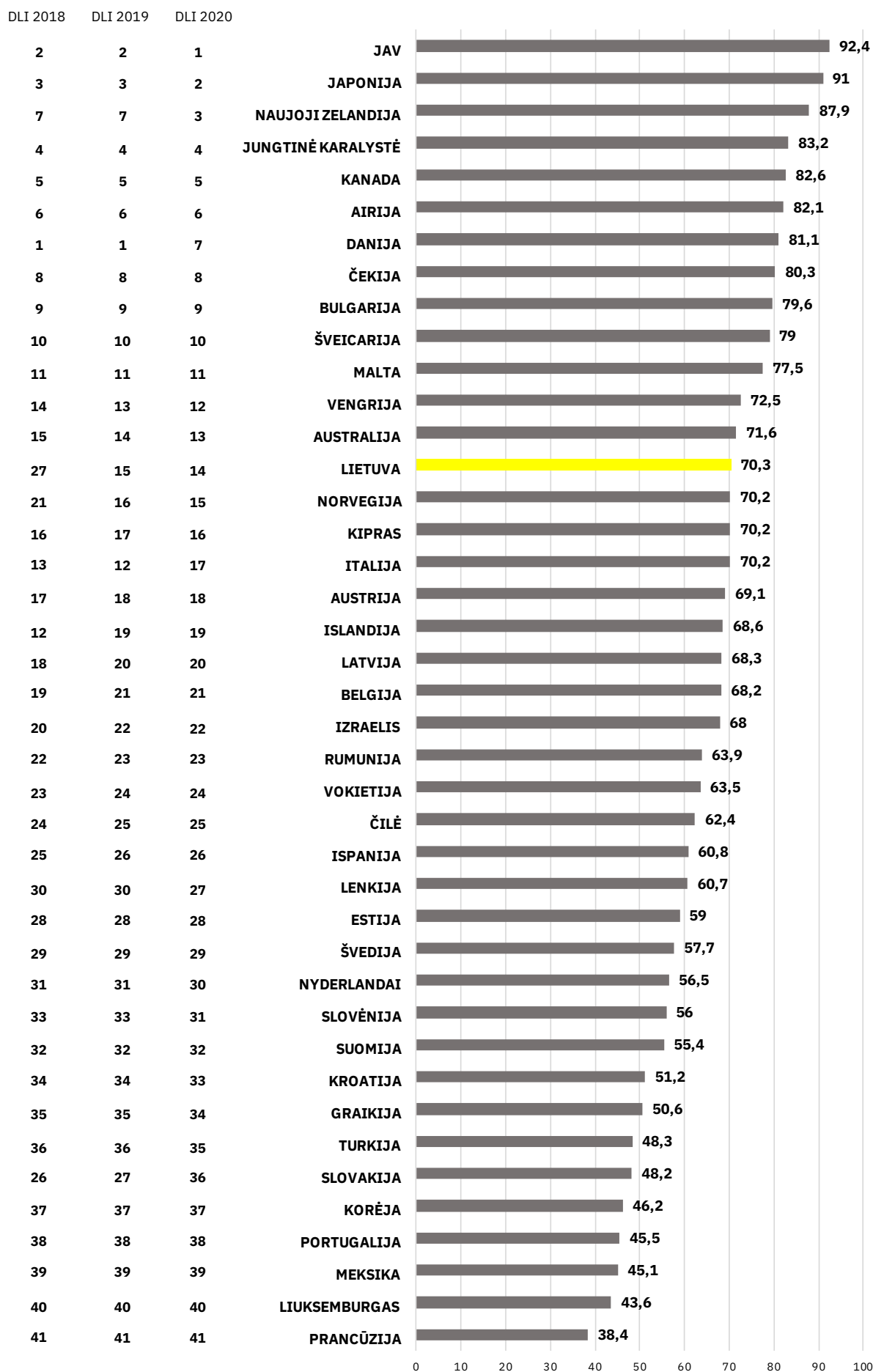
*Darbo lankstumo indeksas apskaičiuojamas pagal rengimo metu prieinamus Pasaulio banko duomenis.

Pasaulio banko duomenys atnaujinami kas vienerius metus.

Pasikeitus Pasaulio banko duomenims, Indeksas nėra perskaičiuojamas.

Prieiga prie duomenų internetu: <<https://bit.ly/2Qwn4rZ>>.

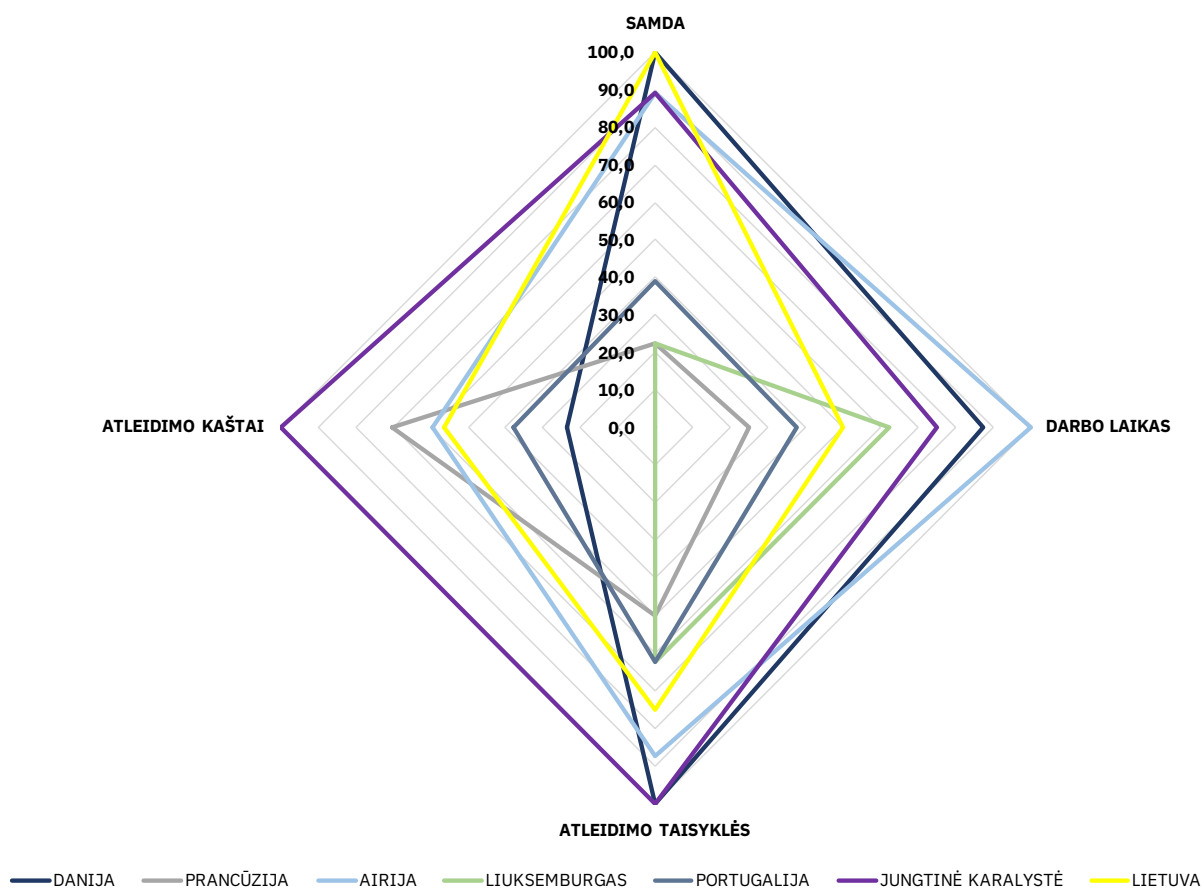
1 paveikslas. Darbo lankstumo indeksas: ES ir EBPO valstybės



Darbo santykių reguliavimo palyginimas ES valstybėse narėse

Jungtinėje Karalystėje, Airijoje ir Danijoje yra numatomas lanksčiausias darbo santykių reguliavimas iš visų ES valstybių narių. Prancūzijoje, Liuksemburge ir Portugalijoje darbo santykių reglamentavimas yra griežčiausias.

2 paveikslas. ES valstybių narių, kuriose nustatytas lanksčiausias ir griežčiausias darbo santykių reguliavimas, trejetukai ir Lietuvos duomenų palyginimas



Tos šalys, kurios bendrame šalių reitinge užima aukščiausias vietas pagal samdos, darbo laiko, atleidimo reguliavimo ir atleidimo kaštų rodiklius yra labiausiai nutolusios nuo centro pagal visus keturis aspektus, o šalys, kurios yra žemiausiose reitingo pozicijose, yra arčiau centro. Kuo konkrečios Darbo lankstumo indekso srities balas aukštesnis, tuo taškas yra labiau nutolęs nuo centro (žr. 2 pav.).

Iš ES valstybių narių lanksčiausiai darbo rinka reguliuojama Jungtinėje Karalystėje, Airijoje ir Danijoje. Šių valstybių teisinės sistemos pasižymi šiais reguliavimo ypatumais:

- Terminuotas sutartis leidžiama sudaryti nuolatinio pobūdžio funkcijoms vykdyti;
- Nėra ribojama maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė;
- Įstatymai neriboja darbo nakties metu, viršvalandžių ir darbo poilsio dienomis.

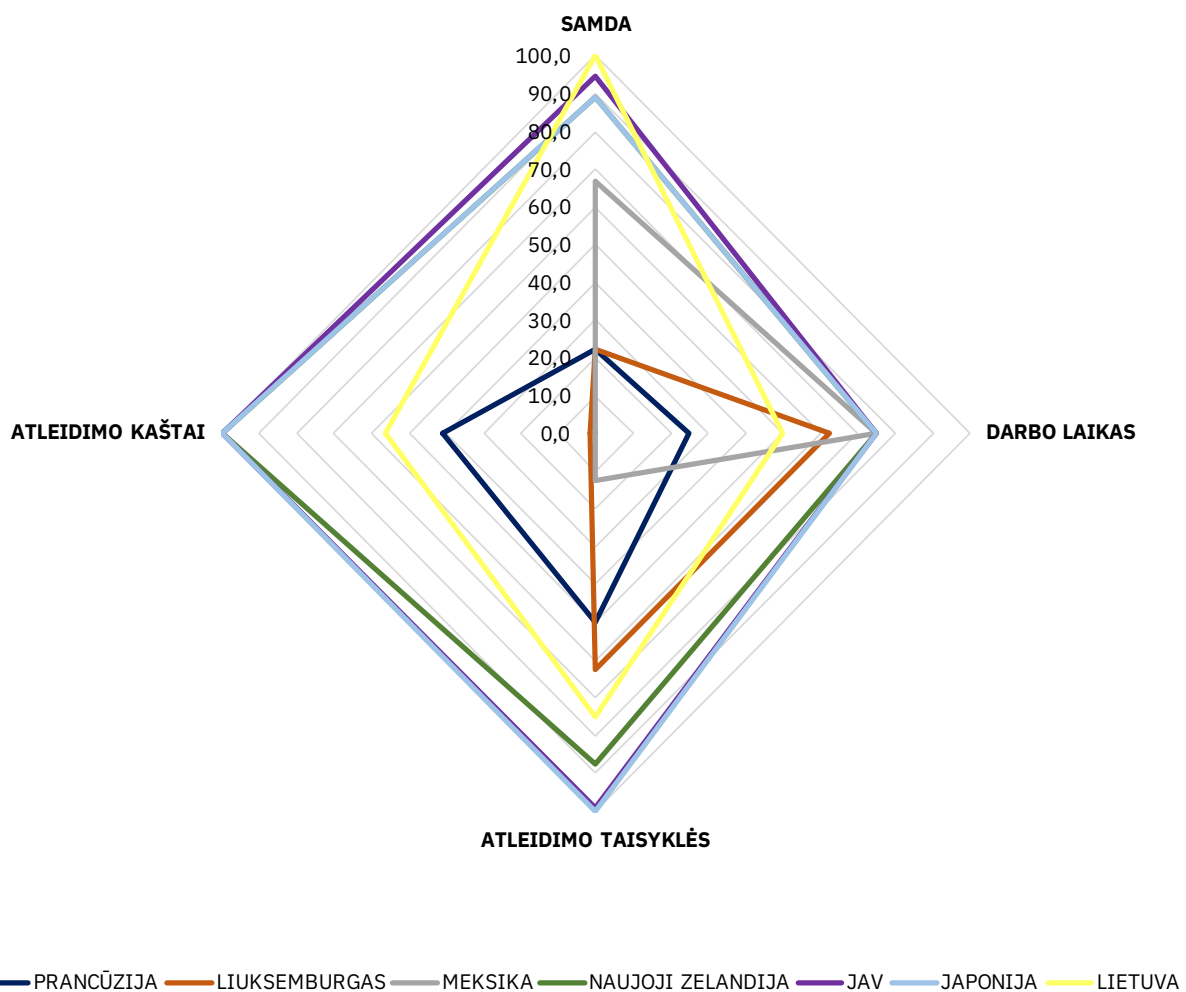
Pastebėtina, kad Lietuvoje tik samdos klausimai reguliuojami lanksčiau negu Jungtinėje Karalystėje, kitais aspektais Lietuvoje taikomas griežtesnis reguliavimas (2 pav.).

Griežčiausiai darbo santykiai reguliuojami Prancūzijoje, Liuksemburge ir Portugalijoje. Šių valstybių teisinis-reguliavimas laikomas mažiausiai lanksčiu, nes pasižymi šiais ypatumais:

- Draudžiama sudaryti terminuotas sutartis nuolatinio pobūdžio darbui;
- Ribojamas maksimalus terminuotos sutarties terminas;
- Darbdaviui numatoma pareiga informuoti valdžios instituciją apie atleidimą, taip pat pareiga perkvalifikuoti atleidžiamus darbuotojus arba suteikti jiems kitą darbo vietą (išskyrus Liuksemburgą).
- Prancūzijoje įstatymais nustatyta ilgiausia privalomų kasmetinių atostogų trukmė.

Darbo santykių reguliavimo palyginimas ES ir EBPO valstybėse narėse

3 paveikslas. ES ir EBPO valstybių, kuriose nustatytas lanksčiausias ir griežčiausias darbo santykių reguliavimas, trejetukai, ir Lietuvos duomenų palyginimas



Lanksčiausiai ES lygiu darbo santykius reguliuojančios šalys nepatenka tarp geriausiai įvertintų valstybių. Aukštesnius balus Darbo lankstumo indekse 2020 surinko JAV, Japonija ir Naujoji Zelandija - šiose valstybėse yra daugiausia laisvės tartis.

Be to, kad nėra taikomi terminuotų sutarčių ribojimai, šiose valstybėse įstatymai nenumato ribojimų darbui nakties metu, viršvalandžiams ir darbui poilsio dienomis, įstatymai nenustato griežtų atleidimo taisyklių (pavyzdžiui, nėra papildomų pareigų informuoti valdžios institucijas ar prievolės perkvalifikuoti darbuotoją).

Griežčiausiai darbo santykius reguliuojančios ES valstybės narės taip pat yra tarp tų, kurios griežčiausiai reguliuoja santykius bendrame ES ir EBPO indekse. Paskutinėje vietoje - Prancūzija, po jos stoja Liuksemburgas, o po to 0,4 balo daugiau už Portugaliją surinkusi Meksika. Be anksčiau minėtų ribojimų terminuotoms sutartims, Liuksemburge numatytas vienas didžiausių minimalių darbo užmokesčių iš visų ES ir EBPO valstybių, Meksikoje

Lietuva

ES ir EBPO valstybių kontekste

Darbo lankstumo indekse 2018 Lietuva pakilo iš 27 vietos į 15. Tąsyk buvo sumažinti darbuotojų atleidimo kaštai (privalomų mokėti išėjinių išmokų dydžiai) ir sutrumpintas išankstinio pranešimo apie atleidimą terminas. Po naujos redakcijos Darbo kodekso priėmimo per 2018-2019 metus pokyčių, kurie keistų Lietuvos balą Darbo lankstumo indekse, nebuvo padaryta.

Nors nauja Darbo kodekso redakcija buvo žengti žingsniai link darbo rinkos reguliavimo lankstumo, tam tikrais aspektais Lietuvoje numatytas reguliavimas yra griežtesnis negu vidutiniškai taikomas kitų Indekso valstybių. Šis veiksnys svarbūs vertinant Lietuvos konkurencingumą regione siekiant pritraukti užsienio ir vietos investicijas, kurios yra svarbios naujų darbo vietų kūrimui ir atlyginimų augimui.

Lyginant su kitomis ES ir EBPO valstybėmis, Lietuvoje įstatymais reikalaujama mokėti aukštesnes negu vidutiniškai kitose šalyse išėjines išmokas. 63 proc. ES ir EBPO valstybių narių įpareigoja mokėti mažesnes išėjines išmokas.

Darbo rinkos reguliavimo lankstumo požiūriu Lietuva išsiskiria aukštesniais negu vidutiniai privalomų priedų už netipines darbo valandas dydžiais. Lietuvoje už darbą nakties metu privalo būti mokama 50 proc. atlyginimo priedas, Estijoje - 25 proc., Italijoje - 15 proc. Lietuvoje nustatytas apmokėjimo už darbą nakties metu priedo dydis yra 3 kartus didesnis negu vidutinis dydis, taikomas kitose ES ir EBPO valstybėse. 1,5 atlyginimo reikalaujama mokėti 3-ose iš 41 valstybės, dar daugiau reikalauja mokėti 2 valstybės. Taigi 88 proc. ES ir EBPO valstybių narių reikalauja mokėti mažesnius negu Lietuva priedų dydžius už darbą nakties metu. Už darbą per poilsio dieną Lietuvoje įpareigojama mokėti ne mažesnę negu 100 proc. dydžio priedą. Tai dvigubai daugiau negu vidutiniškai reikalaujama ES ir EBPO valstybėse. 74 proc. ES ir EBPO valstybių narių reikalauja mokėti mažesnius negu Lietuvoje taikomus priedų dydžius už darbą per poilsio dienas.

Lietuvoje taip pat galioja pareiga darbdaviui perkvalifikuoti darbuotoją arba perkelti į kitą darbo vietą nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės. 63 proc. ES ir EBPO valstybių minėto įpareigojimo neįtvirtina įstatymuose.

Išvados

Dėl objektyvių priežasčių darbo lankstumo poreikis pastaraisiais metais ypač išaugo. Visų pirma, keičiasi pati darbo rinka, užimtumo formos, darbo jėga darosi vis įvairesnė. Didesnį lankstumo poreikį taip pat formuoja globalioje ekonomikoje kylantys iššūkiai, pavyzdžiui, prekybos karai, „Brexit“ keliamas neapibrėžtumas, kurie veikia tiek tarptautinę prekybą, tiek valstybių nacionalines ekonomikas. Griežtas reguliavimas riboja rinkos dalyvių galimybes priimti savalaikius sprendimus, būtinus užtikrinti veiklos tęstinumą. Vykstančių pokyčių fone šalis neišvengiamai turės peržiūrėti taikomus reguliavimus.

Palyginus Darbo lankstumo indeksą 2020 su praėjusių metų indeksu, tik pora valstybių per metus sumažino kai kuriuos imperatyvius reikalavimus. Tai rodo, kad ES ir EBPO valstybių teisinis reguliavimas keičiasi lėčiau negu keičiasi pati darbo rinka.

Lyginant su kitomis ES ir EBPO valstybėmis Lietuva priedus už netipines darbo valandas, išeitinių išmokų dydžius ir atleidimo taisykles reglamentuoja griežčiau negu vidutiniškai. Tai gali būti vienas iš faktorių, mažinančių Lietuvos patrauklumą užsienio ir vietos investuotojams.

Metodologinės pastabos

Darbo lankstumo indeksas parengtas pagal Pasaulio banko Doing Business 2020 metų darbo rinkos reguliavimo duomenimis ir metodiką, pagal kurią Pasaulio bankas iki 2012 metų skelbė darbo santykių reguliavimo griežtumo indeksą ir reitingavo šalis pagal reguliavimo aspektus, kurie sudaro galimybes privataus sektoriaus įmonėms steigtis, veikti ir plėstis.

Pasaulio banko Doing Business duomenys renkami standartizuotu būdu atliekant apklausą kiekvienoje valstybėje. Klausimyną pildo vietos teisininkai ir valdžios atstovai. Gauti atsakymai verifikuojami Pasaulio banko, t. y. tikrinamas atsakymų tikslumas, atliekama darbo įstatymų ir kitų teisės aktų peržiūra ir tik tada apklausų rezultatai skelbiami viešai. Siekiant užtikrinti skirtingų šalių reguliavimo praktikos palyginamumą ir duomenų nuoseklumą skirtingais metais, klausimyne vadovaujamosi konkrečiomis prielaidomis apie tipinį darbuotoją ir verslo atvejį.

Pasaulio bankas darbo duomenis apie darbo santykių reguliavimą renka vadovaudamasis toliau nurodytomis prielaidomis.

Darbuotojas yra:

- kasininkas(-ė) prekybos centre ar maisto prekių parduotuvėje, 19 metų amžiaus, turintis (i) vienerių metų darbo patirtį (prielaida, kad darbuotojas yra 19 metų, turintis vienerių metų patirtį, taikoma tik minimalaus darbo užmokesčio apskaičiavimui. Kituose klausimuose, kur yra svarbi darbuotojo profesinė patirtis, Doing Business renka duomenis apie darbuotojus, turinčius 1, 5 ir 10 metų darbo stažą);
- dirbantis pilną darbo dieną pagal neterminuotą darbo sutartį;
- nėra profesinės sąjungos narys, išskyrus atvejus, kai narystė privaloma.

Įmonė:

- yra ribotos atsakomybės bendrovė (ar jos atitikmuo);
- valdo prekybos centrą ar maisto prekių parduotuvę didžiausiame mieste;
- turi 60 darbuotojų;
- taiko kolektyvines sutartis, jei tokie susitarimai apima daugiau nei 50 proc. maisto produktų mažmeninės prekybos sektoriaus, net ir toms firmoms, kurios nėra jų šalimi;
- laikosi kiekvieno įstatymo ir reguliavimo, tačiau darbuotojams nesuteikia daugiau privilegijų nei numatyta darbo įstatyme bei kituose teisės aktuose arba kolektyvinėse sutartyse (jei taikoma).

Darbo lankstumo indeksą sudaro rodiklių-klausimų grupės, atsakymams priskiriama 0 arba 1 reikšmė. Gautas rezultatas įvertinamas 100 balų skalėje ir taip nustatoma galutinė reikšmė, priskiriama konkrečiai valstybei.

Pagal šį įvertį valstybei suteikiama vieta bendrame reitinge. Reitinguojant šalis pagal darbo reguliavimą, aukštesnis balas suteikiamas už lankstesnes nuostatas. Darbo lankstumo indeksas yra 4 rodiklių grupių vidurkis:

- *samdos* reguliavimas, kuris apima terminuotų darbo sutarčių ir minimalios mėnesinės algos reguliavimą;
- *darbo laiko* reguliavimas, kuris apima nestandartinius darbo grafikus ir kasmetinių mokamų atostogų trukmės reguliavimą;
- *atleidimo taisyklių* reguliavimas, kuris apima privalomus įstatyminius reikalavimus atleidimui iš darbo dėl ekonominių priežasčių;
- *atleidimo kaštų* reguliavimas, kurie apima įspėjimo apie atleidimą trukmę ir išėjimo išmokų dydžius atleidžiant darbuotoją, išreikštus savaitės darbo užmokesčiu, taip pat ir nedarbo apsaugą po vienerių metų darbo.

Darbo lankstumo indeksas nėra visaapimantis ir detalai nenagrinėja daugelio klausimų, susijusių su darbo santykių reglamentavimu. Indekso taikymo sritis yra tikslingai pasirinkta, todėl jai būtina atsižvelgti interpretuojant duomenis.¹

Tyrimo kontekste pažymėtina, kad darbo santykių reguliavimu gali būti siekiama įvairių tikslų (pavyzdžiui, darbuotojo apsaugos ar jo derybinių galių stiprinimo). Tai nepaneigia fakto, kad toks reguliavimas turi sąnaudas ir nenumatytas pasekmes. Todėl, kai vertinamas reguliavimo efektyvumas, t. y. ar pasiekti išskirti tikslai, būtina įvertinti ir pašalinius efektus, kaip patirtos sąnaudos.

Vertinant indekso apimtį ir darbuotojų apsaugos aspektą, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad paties indekso tikslas nėra pamatuoti visų darbo santykių dimensijų. Indeksas matuoja tik darbo santykių reguliavimo lankstumą, kuris lemia darbo rinkos efektyvumą. Nors Indekso paskirtis ir nėra lankstaus reguliavimo ekonominių pasekmių matavimas, tačiau jo struktūriniai rodikliai gali būti naudojami tuo tikslu. Darbuotojo apsauga turėtų būti užtikrinama taip, kad nebūtų pažeistas darbo santykių lankstumas, kitaip apsauga neigiamai atsilieps pačiam darbuotojui, pavyzdžiui, sumažės darbo galimybės dėl galimo poveikio darbo vietų naikinimui (Pasaulio bankas, 2002). Be to, griežtas reglamentavimas ypač riboja moterų, jaunimo ir neįgalųjų užimtumo galimybes. Šios grupės įtraukiamos į šešėlinę ekonomiką, moterys net tris kartus dažniau nei vyrai samdomos neformaliai. Tuomet toks darbas nesuteikia jokių socialinių išmokų, o jei būtų piktnaudžiaujama, ir socialinės apsaugos (Pasaulio bankas, 2008).

Vertinant indekso prielaidas, būtina atkreipti dėmesį į tai, jog jos yra skirtos ne tam, kad atspindėtų kaip reguliuojami skirtingų įmonių (pagal tipą ir dydį) ir darbuotojų (pagal savybes ir profesinę patirtį) darbo santykių modeliai. Pasaulio bankas naudoja vieną konkretų atvejį, kuriuo apibrėžiama, kas yra laikoma darbuotoju ir darbdaviu. Tai nėra statistinis tyrimas, kuris turėtų atspindėti didžiosios daugumos skirtingų įmonių ir darbuotojų profesinius santykius. Duomenys indeksui yra renkami pagal vieno atvejo aprašymą naudojant standartizuotą klausimyną ir reprezentatyvias respondentų imtis kiekvienoje šalyje. Taip užtikrinamas skirtingose šalyse taikomo darbo santykių reguliavimo palyginamumas.

Kalbant apie ekonominių pasekmių vertinimą indeksai būna dvejetainiai – vieni aprašo prielaidas (pvz., mokesčių ir reguliavimų lygį), kiti – pasekmes (pavyzdžiui, nedarbo lygį ir pan.). Darbo lankstumo indeksas vertina prielaidas. Indeksu atskleidžiama reguliavimo įtakai darbo rinkos efektyvumui yra pagrįsta įvairiais tyrimais, kurie empiriškai nagrinėja, kokias pasekmes darbo rinkai sukelia reguliavimas. Taigi, Darbo lankstumo indeksas yra naudingas įrankis palyginti iš darbo santykių kylančias prievoles ir reguliavimo lankstumą skirtingose šalyse.

¹ Pasaulio bankas rinkdamas duomenis apie darbo rinkos reguliavimą nevertina dalies nuostatų, turinčių poveikį verslo aplinkai. Pavyzdžiui, neįtraukiamas makroekonominis stabilumas, rinkos dydis ar darbo jėgos kokybė ir pan. Doing Business sudarytas tokiu principu, kad būtų lengva palyginti specifinius verslo reguliavimo aspektus. Doing Business duomenys gali būti nereprezentatyvūs, nes referuoja į įmones didžiausiose šalies miestuose ir dėmesį skiria tik tam tikro dydžio ribotos atsakomybės bendrovei (arba jos atitikmeniui). Be to, egzistuoja ir ekspertų, kaip respondentų, subjektyvaus vertinimo, atsakymų ir laiko aspektai. Kuomet pateikiami skirtingi vertinimai, Doing Business duomenys atspindi medianines skirtingų atsakymų reikšmes pagal standartizuoto atvejo prielaidas. Doing Business 2017 Equal opportunity for all. Comparing business regulation for domestic firms in 190 economies. A World Bank Group Flagship Report, p. 1516

Priedai

Priedas Nr.1 **DOING BUSINESS 2020. Darbo santykių reguliavimo duomenys**

VALSTYBĖ	SAMDA					
	Ar terminuotas darbo sutartis draudžiama sudaryti nuolatinio pobūdžio veiklai?	Maksimali vienos terminuotos darbo sutarties trukmė (mėnesiais)	Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė (mėnesiais, įskaitant pratęsimus)	Minimalaus mėnesio atlyginimas darbuotojui, dirbančiam pilną darbo dieną (US\$/mėn)	Minimalaus darbo užmokesčio santykis su vieno darbuotojo sukuriama pridėtine verte	Maksimalus bandomojo laikotarpio terminas (mėnesiais)
Airija	Ne	Nėra ribojimo	Nėra ribojimo	1933,8	0,3	12
Australija	Ne	Nėra ribojimo	Nėra ribojimo	2034,0	0,3	6
Austrija	Ne	Nėra ribojimo	Nėra ribojimo	1756,1	0,3	1
Belgija	Ne	Nėra ribojimo	Nėra ribojimo	2399,1	0,4	0
Bulgarija	Ne	36	36	318,2	0,3	6
Čekija	Ne	36	108	697,6	0,3	3
Čilė	Ne	12	12	450,9	0,3	Nėra duomenų
Danija	Ne	Nėra ribojimo	Nėra ribojimo	0,0	0,0	3
Estija	Taip	60	120	595,2	0,2	4
Graikija	Taip	36	Nėra ribojimo	868,3	0,3	12
Islandija	Ne	24	24	2724,5	0,3	3
Ispanija	Taip	36	48	1025,3	0,3	6
Italija	Ne	12	24	2033,2	0,5	2
Izraelis	Ne	Nėra ribojimo	Nėra ribojimo	1448,6	0,3	Nėra duomenų
Japonija	Ne	36	Nėra ribojimo	1567,6	0,3	Nėra duomenų
JAV	Ne	Nėra ribojimo	Nėra ribojimo	2578,0	0,3	Nėra duomenų
Jungtinė Karalystė	Ne	Nėra ribojimo	Nėra ribojimo	1400,8	0,3	6
Kanada	Ne	Nėra ribojimo	Nėra ribojimo	1844,0	0,3	3
Kipras	Ne	Nėra ribojimo	30	1046,8	0,3	24
Korėja	Ne	24	24	1284,0	0,4	3
Kroatija	Taip	Nėra ribojimo	Nėra ribojimo	569,3	0,3	6
Latvija	Taip	60	60	476,2	0,2	3
Lenkija	Ne	33	33	594,5	0,3	3
Lietuva	Ne	60	60	616,0	0,3	3
Liuksemburgas	Taip	24	24	2770,8	0,3	6
Malta	Ne	48	48	863,0	0,3	6
Meksika	Taip	Nėra ribojimo	Nėra ribojimo	140,6	0,1	1
Naujoji Zelandija	Ne	Nėra ribojimo	Nėra ribojimo	2115,4	0,4	3
Norvegija	Ne	48	48	2985,4	0,3	6
Nyderlandai	Ne	24	24	1004,6	0,2	2
Portugalija	Taip	36	36	794,4	0,3	3
Prancūzija	Taip	18	18	1803,3	0,3	2
Rumunija	Taip	36	60	496,6	0,4	3
Slovakija	Ne	24	24	588,0	0,3	3
Slovėnija	Taip	24	24	1000,2	0,3	6

SAMDA						
VALSTYBĖ	Ar terminuotas darbo sutartis draudžiama sudaryti nuolatinio pobūdžio veiklai?	Maksimali vienos terminuotos darbo sutarties trukmė (mėnesiais)	Maksimali terminuotos darbo sutarties trukmė (mėnesiais, įskaitant pratęsimus)	Minimalaus mėnesio atlyginimas darbuotojui, dirbančiam pilną darbo dieną (US\$/mėn)	Minimalaus darbo užmokesčio santykis su vieno darbuotojo sukuriama pridėtinė vertė	Maksimalus bandomojo laikotarpio terminas (mėnesiais)
Suomija	Taip	Nėra ribojimo	60	2080,4	0,3	6
Švedija	Ne	24	24	0,0	0,0	6
Šveicarija	Ne	120	120	0,0	0,0	3
Turkija	Taip	Nėra ribojimo	Nėra ribojimo	599,7	0,5	2
Vengrija	Ne	60	60	524,9	0,3	3
Vokietija	Ne	Nėra ribojimo	Nėra ribojimo	1802,3	0,3	6

DARBO LAIKAS												
VALSTYBĖ	Standartinė darbo dienos trukmė	Maksimalus darbo valandų skaičius per savaitę	Priedas už darbą nakties metu (valandinio atlyginimo % dalis)	Priedas už darbą per poilsio dienas (valandinio atlyginimo % dalis)	Priedas už viršvalandžius (valandinio atlyginimo % dalis)	Ar ribojamas darbas poilsio metu?	Ar ribojamas darbas poilsio dienomis?	Ar ribojami viršvalandžiai?	Kasmetinių mokamų atostogų dienų skaičius (po 1 metų darbo)	Kasmetinių mokamų atostogų dienų skaičius (po 5 metų darbo)	Kasmetinių mokamų atostogų dienų skaičius (po 10 metų darbo)	Kasmetinių mokamų atostogų dienų skaičius (vidutiniškai)
Airija	8,0	6,0	0,0	0,0	0,0	Ne	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
Australija	7,6	6,0	25,0	100,0	50,0	Ne	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
Austrija	8,0	5,5	67,0	100,0	50,0	Taip	Ne	Ne	25,0	25,0	25,0	25,0
Belgija	7,6	6,0	0,0	0,0	50,0	Taip	Taip	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
Bulgarija	8,0	6,0	6,7	0,0	50,0	Taip	Ne	Taip	20,0	20,0	20,0	20,0
Čekija	8,0	6,0	10,0	10,0	25,0	Ne	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
Čilė	9,0	6,0	0,0	30,0	50,0	Ne	Ne	Ne	15,0	15,0	15,0	15,0
Danija	7,4	6,0	0,0	0,0	0,0	Ne	Ne	Ne	25,0	25,0	25,0	25,0
Estija	8,0	5,0	25,0	0,0	50,0	Taip	Ne	Ne	24,0	24,0	24,0	24,0
Graikija	8,0	6,0	25,0	75,0	27,5	Ne	Taip	Ne	20,0	22,0	25,0	22,3
Islandija	8,0	6,0	40,0	40,0	77,0	Ne	Ne	Ne	24,0	24,0	24,0	24,0
Ispanija	8,0	5,5	6,6	0,0	0,0	Ne	Ne	Ne	22,0	22,0	22,0	22,0
Italija	6,6	6,0	15,0	30,0	15,0	Ne	Ne	Ne	26,0	26,0	26,0	26,0
Izraelis	8,8	5,5	0,0	50,0	25,0	Ne	Taip	Ne	14,0	16,0	24,0	18,0
Japonija	8,0	6,0	25,0	35,0	25,0	Ne	Ne	Taip	10,0	16,0	20,0	15,3
JAV	8,0	6,0	0,0	0,0	50,0	Ne	Ne	Ne	0,0	0,0	0,0	0,0
Jungtinė Karalystė	8,0	6,0	0,0	0,0	0,0	Ne	Ne	Ne	28,0	28,0	28,0	28,0
Kanada	8,0	6,0	0,0	0,0	50,0	Ne	Ne	Taip	10,0	15,0	15,0	13,3
Kipras	8,0	5,5	0,0	100,0	100,0	Ne	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
Korėja	8,0	6,0	50,0	50,0	50,0	Ne	Ne	Ne	15,0	17,0	19,0	17,0
Kroatija	8,0	6,0	0,0	0,0	0,0	Taip	Taip	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
Latvija	8,0	5,5	50,0	0,0	100,0	Ne	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
Lenkija	8,0	5,5	20,0	100,0	50,0	Ne	Ne	Ne	20,0	20,0	26,0	22,0
Lietuva	8,0	5,5	50,0	100,0	50,0	Ne	Ne	Ne	20,0	20,0	23,0	21,0
Liuksemburgas	8,0	5,5	0,0	70,0	40,0	Ne	Taip	Ne	26,0	26,0	26,0	26,0

DARBO LAIKAS												
VALSTYBĖ	Standartinė darbo dienos trukmė	Maksimalus darbo valandų skaičius per savaitę	Priedas už darbą nakties metu (valandinio atlyginimo % dalis)	Priedas už darbą per poilsio dienas (valandinio atlyginimo % dalis)	Priedas už viršvalandžius (valandinio atlyginimo % dalis)	Ar ribojamas darbas darbas poilsio metu?	Ar ribojamas darbas poilsio dienomis?	Ar ribojami viršvalandžiai?	Kasmetinių mokamų atostogų dienų skaičius (po 1 metų darbo)	Kasmetinių mokamų atostogų dienų skaičius (po 5 metų darbo)	Kasmetinių mokamų atostogų dienų skaičius (po 10 metų darbo)	Kasmetinių mokamų atostogų dienų skaičius (vidutiniškai)
Malta	8,0	6,0	0,0	100,0	50,0	Ne	Ne	Ne	26,0	26,0	26,0	26,0
Meksika	8,0	6,0	0,0	25,0	100,0	Ne	Ne	Taip	6,0	14,0	16,0	12,0
Naujoji Zelandija	8,0	7,0	0,0	0,0	0,0	Ne	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
Norvegija	9,0	6,0	0,0	0,0	40,0	Ne	Taip	Ne	21,0	21,0	21,0	21,0
Nyderlandai	8,0	5,5	0,0	0,0	0,0	Ne	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
Portugalija	8,0	6,0	25,0	50,0	31,3	Ne	Taip	Ne	22,0	22,0	22,0	22,0
Prancūzija	7,0	6,0	7,5	20,0	25,0	Taip	Taip	Ne	30,0	30,0	31,0	30,3
Rumunija	8,0	5,0	25,0	100,0	75,0	Ne	Ne	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
Slovakija	8,0	6,0	40,0	100,0	25,0	Ne	Ne	Ne	25,0	25,0	25,0	25,0
Slovėnija	8,0	6,0	75,0	100,0	30,0	Ne	Ne	Ne	20,0	22,0	24,0	22,0
Suomija	8,0	6,0	15,7	100,0	50,0	Ne	Ne	Ne	30,0	30,0	30,0	30,0
Švedija	8,0	5,5	0,0	0,0	0,0	Ne	Taip	Ne	25,0	25,0	25,0	25,0
Šveicarija	9,0	6,0	25,0	50,0	25,0	Taip	Taip	Ne	20,0	20,0	20,0	20,0
Turkija	7,5	6,0	0,0	100,0	50,0	Taip	Ne	Ne	14,0	20,0	20,0	18,0
Vengrija	8,0	5,0	15,0	50,0	50,0	Ne	Ne	Taip	20,0	21,0	23,0	21,3
Vokietija	8,0	6,0	0,0	0,0	0,0	Ne	Ne	Ne	24,0	24,0	24,0	24,0

ATLEIDIMO TAISYKLĖS								
VALSTYBĖ	Ar leidžiama ir nėra ribojama galimybė atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės?	Ar reikalinga informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti vieną darbuotoją darbdavio iniciatyva?	Ar reikalinga gauti trečiosios šalies pritarimą atleisti vieną darbuotoją?	Ar reikalinga informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti 9 darbuotojų grupę?	Ar reikalinga gauti trečiosios šalies pritarimą atleisti 9 darbuotojų grupę?	Ar numatytas reikalavimas prieš atleidžiant darbuotoją jį perkvalifikuoti ar suteikti kitą darbo vietą?	Ar teisės aktais numatytos prioriteto taisyklės atleidžiant darbuotojų grupę?	Ar atleidžiamiesiems darbuotojams taikomos prioriteto taisyklės juos įdarbinant?
Airija	Taip	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne
Australija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne
Austrija	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne	Taip	Taip
Belgija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Bulgarija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Čekija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Čilė	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne
Danija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Estija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip	Ne
Graikija	Taip	Ne	Ne	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne
Islandija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Ispanija	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne
Italija	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Taip	Taip
Izraelis	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Japonija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne

ATLEIDIMO TAISYKLĖS								
VALSTYBĖ	Ar leidžiama ir nėra ribojama galimybė atleisti darbuotojus darbdavio iniciatyva, be darbuotojo kaltės?	Ar reikalinga informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti vieną darbuotoją darbdavio iniciatyva?	Ar reikalinga gauti trečiosios šalies pritarimą atleisti vieną darbuotoją?	Ar reikalinga informuoti trečiąją šalį, jeigu planuojama atleisti 9 darbuotojų grupę?	Ar reikalinga gauti trečiosios šalies pritarimą atleisti 9 darbuotojų grupę?	Ar numatytas reikalavimas prieš atleidžiant darbuotoją jį perkvalifikuoti ar suteikti kitą darbo vietą?	Ar teisės aktais numatytos prioriteto taisyklės atleidžiant darbuotojų grupę?	Ar atleidžiamiems darbuotojams taikomos prioriteto taisyklės juos įdarbinant?
JAV	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Jungtinė Karalystė	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Kanada	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Kipras	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip
Korėja	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne	Ne	Taip
Kroatija	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne	Taip	Taip
Latvija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip	Ne
Lenkija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip
Lietuva	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip	Ne
Liuksemburgas	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne	Ne	Taip
Malta	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip
Meksika	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Ne	Taip	Taip
Naujoji Zelandija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Ne	Ne
Norvegija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip	Taip
Nyderlandai	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Ne
Portugalija	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne
Prancūzija	Taip	Ne	Ne	Taip	Ne	Taip	Taip	Taip
Rumunija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip	Taip
Slovakija	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Ne	Ne
Slovėnija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Suomija	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip
Švedija	Taip	Ne	Ne	Taip	Ne	Taip	Taip	Taip
Šveicarija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Turkija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Taip
Vengrija	Taip	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Vokietija	Taip	Taip	Ne	Taip	Ne	Taip	Taip	Ne

ATLEIDIMO KAŠTAI								
VALSTYBĖ	Išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminas (darbuotojas dirba ne mažiau kaip 1 metus, terminas skaičiuojamas darbo savaitėmis)	Išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminas (darbuotojas dirba ne mažiau kaip 5 metus, terminas skaičiuojamas darbo savaitėmis)	Išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminas (darbuotojas dirba ne mažiau kaip 0 metų, terminas skaičiuojamas darbo savaitėmis)	Išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminas (terminas skaičiuojamas darbo savaitėmis)	Išėitinė išmoka atleidžiant darbuotoją be jo kaltės (darbuotojas dirba mažiau kaip 1 metus, terminas skaičiuojamas atlyginimu per savaitę)	Išėitinė išmoka atleidžiant darbuotoją be jo kaltės (darbuotojas dirba mažiau kaip 5 metus, atlyginimas per savaitę)	Išėitinė išmoka atleidžiant darbuotoją be jo kaltės (darbuotojas dirba mažiau kaip 10 metų, atlyginimas per savaitę)	Išėitinė išmoka atleidžiant darbuotoją be jo kaltės (atlyginimas per savaitę)
Airija	1,0	4,0	6,0	3,7	0,0	11,0	21,0	10,7
Australija	2,0	4,0	4,0	3,3	4,0	10,0	12,0	8,7
Austrija	2,0	2,0	2,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Belgija	8,0	18,0	33,0	19,7	0,0	0,0	0,0	0,0

	ATLEIDIMO KAŠTAI							
VALSTYBĖ	Išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminas (darbuotojas dirba ne mažiau kaip 1 metus, terminas skaičiuojamas darbo savaitėmis)	Išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminas (darbuotojas dirba ne mažiau kaip 5 metus, terminas skaičiuojamas darbo savaitėmis)	Išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminas (darbuotojas dirba ne mažiau kaip 0 metų, terminas skaičiuojamas darbo savaitėmis)	Išankstinio įspėjimo apie atleidimą terminas (terminas skaičiuojamas darbo savaitėmis)	Išėitinė išmoka atleidžiant darbuotoją be jo kaltės (darbuotojas dirba mažiau kaip 1 metus, terminas skaičiuojamas atlyginimu per savaitę)	Išėitinė išmoka atleidžiant darbuotoją be jo kaltės (darbuotojas dirba mažiau kaip 5 metus, atlyginimas per savaitę)	Išėitinė išmoka atleidžiant darbuotoją be jo kaltės (darbuotojas dirba mažiau kaip 10 metų, atlyginimas per savaitę)	Išėitinė išmoka atleidžiant darbuotoją be jo kaltės (atlyginimas per savaitę)
Bulgarija	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3
Čekija	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	13,0	13,0	11,6
Čilė	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	21,7	43,3	23,1
Danija	13,0	17,3	26,0	18,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Estija	4,3	8,6	12,9	8,6	4,3	4,3	4,3	4,3
Graikija	0,0	0,0	0,0	0,0	8,7	13,0	26,0	15,9
Islandija	13,0	13,0	13,0	13,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ispanija	2,1	2,1	2,1	2,1	2,9	14,3	28,6	15,2
Italija	2,9	4,3	6,4	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Izraelis	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	21,7	43,3	23,1
Japonija	4,3	4,3	4,3	4,3	0,0	0,0	0,0	0,0
JAV	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Jungtinė Karalystė	1,0	5,0	10,0	5,3	0,0	3,5	8,5	4,0
Kanada	2,0	5,0	8,0	5,0	0,0	5,0	10,0	5,0
Kipras	2,0	7,0	8,0	5,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Korėja	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	21,7	43,3	23,1
Kroatija	4,3	8,7	10,7	7,9	0,0	7,2	14,4	7,2
Latvija	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	8,7	13,0	8,7
Lenkija	4,3	13,0	13,0	10,1	4,3	8,7	13,0	8,7
Lietuva	4,3	4,3	4,3	4,3	8,7	8,7	8,7	8,7
Liuksemburgas	8,7	17,3	26,0	17,3	0,0	4,3	8,7	4,3
Malta	2,0	8,0	12,0	7,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Meksika	0,0	0,0	0,0	0,0	14,6	21,4	30,0	22,0
Naujoji Zelandija	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Norvegija	4,3	8,7	13,0	8,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Nyderlandai	4,3	8,7	13,0	8,7	0,0	7,2	14,3	7,2
Portugalija	4,3	8,6	10,7	7,9	1,7	8,6	17,1	9,1
Prancūzija	4,3	8,7	8,7	7,2	1,1	5,4	10,8	5,8
Rumunija	4,0	4,0	4,0	4,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Slovakija	8,7	13,0	13,0	11,6	0,0	8,7	13,0	7,2
Slovėnija	4,3	5,1	6,6	5,3	0,9	4,3	10,8	5,3

Literatūros sąrašas

- Bentolila, S., Saint-Paul, G. (1994). A Model of Labour Demand with Linear Adjustment Costs, *Labour Economics*.
- Bobea, E., Ciccarelli, M., Vansteenkiste, I. (2019). The link between labor cost and price inflation in the euro area. Working Paper Series 2235, European Central Bank.
- Davidescu, A., Schneider, E. F. (2017). Nature of the Relationship between Minimum Wage and the Shadow Economy Size: An Empirical Analysis for the Case of Romania.
- Eamets, R., Masso, J. (2004). Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States, IZA Discussion Paper Nr. 1147, 2004.
- Eichhorst, W. (2013). The European Labour Market - Success Through Flexibility and Mobility.
- Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (2002). OECD Employment Outlook 2002, OECD Publishing, Paris.
- Eurofund (2013). Organisation of working time: Implications for productivity and working conditions – Overview Report.
- Eurofund (2017). Working time and work-life balance, overview brief.
- Europos Komisija (2010). Report Employment in Europe 2010.
- Europos Komisija (2017). Pasiūlymas dėl Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvos dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje. COM/2017/0797 final - 2017/0355 (COD).
- Gangl, M. (2003). The only way is up? Employment protection and job mobility among recent entrants to European labour markets. *European Sociological Review*, t. 19, Nr. 5, 2003.
- Gareis, K., Korte, W. B. (2002). ICTs and the Adaptability of Work Arrangements in the EU. Paper presented at the European Conference on Information Systems, Gdansk, Poland.
- Heckman, J. Pages, C. (2003). Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean. NBER Working Papers 10129, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Hopenhayn, H., Rogerson, R. (1993). Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis. *Journal of Political Economy*, t. 101, Nr. 5.
- Jardim, E., Long M. C., Plotnick, R., et al. (2017). Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle, NBER Working Paper No. 23532.
- Kreiner, C. T., Reck, D., Skov, P. E. (2017) Do Lower Minimum Wages for Young Workers Raise their Employment? Evidence from a Danish Discontinuity, CEPR unpublished paper, 2017.
- Loayza, N. V., Oviedo, A. M., Servén, L. (2005). The impact of regulation on growth and informality- cross-country evidence (English). Policy, Research working paper; Nr. WPS 3623. Washington, DC: World Bank.
- Lordan, G., Neumark, D. (2017). People versus machines: the impact of minimum wages on automatable jobs.
- Marinescu, I. (2009). Job Security Legislation and Job Duration: Evidence from the United Kingdom, *Journal of Labor Economics*, T. 27, 2009, Nr. 3.
- Martin, J.P., Scarpetta, S. Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity in *De Economist* (2012) 160: 89.
- Martin, J.P., Scarpetta, S. (2012). Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity in *De Economist*, 160: 89.
- Neumark, D. (2014). Employment effects of minimum wages, IZA World of Labor.
- Pagés, C., Montenegro, C. E. (2010). Job Security and the Age-Composition of Employment: Evidence from Chile. IDB Publications (Working Papers) 1093, Inter-American Development Bank.
- Pasaulio bankas (2019) Doing Business 2020: Comparing Business Regulation in 190 Economies. Washington, DC: World Bank. License: CC BY 3.0 IGO.
- Pasaulio bankas (2007). Doing Business 2008, Comparing Regulation in 178 Economies.
- Pasaulio bankas (2002). Employment Policy Primer. Employment Regulation Rules for Hiring and Termination.
- Pries, M. Rogerson, R. (2015). Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows, *Journal of Political Economy*, T. 113.
- Rubery, J., Grimshaw, D. (2003). The Organisation of Employment: an international perspective. London: Palgrave Macmillan Ltd.
- Tarptautinė darbo organizacija (2003). Flexibilizing Employment: an Overview. International Labor Office, Geneva.
- Tarptautinis valiutos fondas (2016). Cross-Country Report on Minimum Wages No. 16/151.
- Lietuvos laisvosios rinkos institutas (2019). Lietuvos ekonomika demonstruoja stuburą, jo tiesumas priklausys nuo valdžios sprendimų.

